



## La importancia de la Motivación laboral de los Docentes de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Unidad Cadereyta

M.T.I. González Guerrero Milton Carlos<sup>1</sup>, M.R.H Lugo De Los Santos Janneth  
Guadalupe<sup>2</sup>, & M.C.P. Saldaña Fermín Samaria Dalila<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración Monterrey,  
Nuevo León, México, [miltonggu@gmail.com](mailto:miltonggu@gmail.com), Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 11 26  
18 27

<sup>2</sup>Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración Monterrey,  
Nuevo León, México, [jannlugo@hotmail.com](mailto:jannlugo@hotmail.com), Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52) 828- 294-  
24-73

<sup>3</sup>Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración Monterrey,  
Nuevo León, México, [samaria611@gmail.com](mailto:samaria611@gmail.com), Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52) 828-114-  
15-53

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de publicación: Julio 2019

### Resumen

En la presente ponencia se intenta mostrar la importancia que tiene la motivación laboral en los docentes de la Facultad de Contaduría pública y administración unidad Cadereyta, debido a que existe una relación muy estrecha en la motivación del docente con su desempeño laboral. Si el docente se encuentra motivado, se verá reflejado en los alumnos y por ende se obtendrán excelentes resultados académicos. En la actualidad estamos pasando por una serie de situaciones que están afectando enormemente a nuestra sociedad, por ejemplo, el hecho de que la mayoría de los docentes cuenten con más de un empleo para poder sobrevivir y tener un mejor nivel de vida, tal vez sea un factor que afecta la motivación en sus empleos. Para concluir con esta investigación si el docente se encuentra motivado en su área de trabajo el desempeñará con mayor efectividad su cátedra y esto se verá reflejado en los resultados académicos de los estudiantes.

**Palabras Claves:** Docentes, Motivación, Desempeño laboral.

### Abstract

In this paper we try to show the importance of job motivation in teachers of the Faculty of Accounting and Cadereyta unit administration, because there is a very close relationship in teacher motivation with their work performance. If the teacher is motivated, it will be reflected in the students and therefore excellent academic results will be obtained. At present we are going through a series of situations that are greatly affecting our society, for example, the fact that most teachers have more than one job to survive and have a better standard of living, maybe it is a factor that affects motivation in their jobs. To conclude with this investigation if the teacher is motivated in his / her area of work, he / she will perform more effectively his / her chair and this will be reflected in the academic results of the students.

**Key words:** Teachers, Motivation, Work performance.

## INTRODUCCIÓN

Hoy la motivación adquiere una mayor importancia reconocida socialmente en el trabajo y actividades laborales, sobre todo en la docencia, que tiene afectaciones importantes en el ser humano la motivación en los docentes de la unidad Cadereyta en ocasiones se ve afectada por diferentes cuestiones como por ejemplo, los docentes quieren seguir con su preparación académica pero no hay becas, o tienen cierto tiempo laborando para la facultad y se les sigue pagando por recursos propios, otra cuestión es que cada semestre no saben si cuantas horas menos tendrán siendo que ponen todo su empeño además de que toman diversas capacitaciones para tener un mayor conocimiento para los estudiantes.

En trabajo se obtendrá toda la información necesaria para comprender la problemática de motivación que se plantea en la Facultad Unidad Cadereyta así como mostrar la definición del problema y se establecerá la investigación, cabe mencionar que la gran problemática que se tiene con la falta de motivación de los docentes es que repercute de gran manera en los estudiantes y más en las materias prácticas, dando a conocer los objetivos que se lograran a través de la encuesta, también el procedimiento de cómo llenar la encuesta para obtener la investigación del estrés, y se obtendrán los resultados de los docentes, se analizarán los resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó para conocer la conclusión y dar recomendaciones a la problemática del estrés.

## MARCO TEÓRICO

Un docente motivado aumenta las probabilidades de que todos sus estudiantes aprendan hasta los motiva. Un docente universitario sin ganas de enseñar sus conocimientos a sus estudiantes tendrá un aula sin sentido. Debemos de convencernos nosotros como docentes de que tenemos una profesión fantástica y pocas profesiones tienen un impacto social como la tenemos nosotros.

Para el desarrollo de esta ponencia utilizaremos la definición de motivación,

“Motivación es el concepto que empleamos cuando describimos las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su conducta”. (Gibson, James L. 2006)

El concepto de motivación es usado para darle sentido a las conductas y actitudes que observamos en los seres humanos y está muy estrechamente ligado con sus necesidades. Para esto es necesario saber la definición de necesidad encontrada en el mismo texto mencionado anteriormente, el cual dice así: “Una deficiencia o una carencia de algo valioso que un individuo experimenta en un momento en particular”. (Gibson, James L. 2006).

La motivación es un elemento muy valioso en la administración del personal en el campo laboral, en las industrias y en las instituciones educativas y en cualquier organización donde se encuentre el recurso más valioso: el ser humano.

Para formar una organización sólida, confiable y prospera es necesario conocer la administración del personal, en este caso específicamente la motivación.

Gracias a los grandes científicos e investigadores existen en la actualidad diversas teorías que hablan acerca de la motivación. Cada científico le ha dado a su estudio un toque personal y diferente pero lo que tienen en común todas estas teorías es que hablan acerca del individuo, pretenden describir que es el ser humano, que puede hacer y el comportamiento que puede llegar a tener con ciertas situaciones particulares que viva cada uno de ellos.

Uno de los primeros estudios es el llamado “Modelo Tradicional” ligado a Frederick Winslow Taylor (Finch Stoner James Arthur, 1996) y la administración científica, llevado a cabo junto con el proceso de industrialización en el siglo XIX en Inglaterra aproximadamente en el año de 1882, el cual consistía en que los encargados llevan a cabo la determinación de cuál era la forma más eficiente de ejecutar tareas que los empleados llevaban repetidamente y después de estas actividades su propósito era motivar al trabajador mediante los incentivos salariales.

De acuerdo a ese modelo los gerentes entendían el trabajo mejor que los trabajadores, quienes, supuestamente, eran holgazanes y su única motivación era la económica. Un legado de este modelo es la práctica común que se tiene de remunerar a los vendedores por medio de pago de comisiones y muchos otros incentivos que se les pueden proporcionar

Existe otro modelo que surgió por la segunda década del siglo pasado llamado "Modelo de las Relaciones Humanas" de Elton Mayo (Montes Alonso María de Jesús, 2006) y sus contemporáneos. El estudio de Mayo encontró que los empleados pierden motivación cuando se encuentran con aburrimiento y la repetición de muchas tareas, mientras que los contactos sociales servían para crear motivación y sostenerla. Determinaron que una forma de motivar al trabajador es reconociendo que tiene necesidades y hacer que se sienta útil y muy importante dentro de la organización. En la actualidad esto podemos ver como buzón de sugerencias, reconocimientos por la lealtad y antigüedad en la organización y las aportaciones de los empleados en el proceso de la organización y evaluación de los procesos organizacionales.

Otro modelo enormemente conocido y aceptado por las organizaciones es el modelo propuesto por Douglas McGregor en su obra *El lado humano de las organizaciones* (1960) donde son presentadas dos formas de pensamiento en los gerentes a las que denominó "Teoría X" y "Teoría Y". En la primera, los gerentes consideran que los trabajadores sólo actúan cuando se les obliga con amenazas y los considera flojos e improductivos y en la segunda, los gerentes se basan en el principio de que la gente tiene el deseo y la necesidad de trabajar, que son responsables y eficientes.

En el siguiente punto se explicará en una forma más abundante y detallada cada una de las teorías anteriores, además de los estudios de algunos otros investigadores como son Frederick Herzberg, Vroom, Maslow etc.

Teorías de motivación y su clasificación

Las teorías de motivación se clasifican en dos tipos, y es necesario conocerlas, una clasificación es teorías de contenido y la otra clasificación es teorías de proceso (Gibson, James L. 2006).

La clasificación que hace referencia a las teorías de contenido se enfoca en los factores internos de la persona los cuales activan, sostienen, dirigen y detienen su conducta. En esta situación los gerentes deben de estar conscientes de las diferentes necesidades, deseos y metas porque el individuo es único.

La clasificación que hace referencia a las teorías de proceso describe y analizan como la conducta se activa, sostiene, dirige y se

detiene por factores externos de la persona. En este sentido los gerentes deben entender la motivación y como los individuos eligen sus recompensas y logros.

Las teorías de contenido más conocidas son, jerarquía de las necesidades, teoría de los dos factores, y por otra parte se destacan la teoría de las expectativas como un ejemplo de las teorías de proceso.

Teoría de motivación e higiene: Frederick Herzberg

La teoría de la motivación e higiene o conocida como la teoría de los dos factores es una teoría propuesta en el año 1968 por el psicólogo Frederick Herzberg (Lawrence J. Gitman 2006).

Los factores de esta teoría son:

Satisfacción o factores motivacionales: los cuales pueden ser logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad, promoción, etc.

Insatisfacción o factores de higiene: algunos pueden ser el sueldo, relaciones con los compañeros, clima laboral, status, seguridad laboral, madurez, etc.

Herzberg investigó ¿Qué desea la gente de sus puestos? Debido a la relación que el individuo tiene con su empleo y la actitud que el individuo tiene en el mismo es importante para determinar el éxito en su trabajo o el fracaso del mismo, la investigación consistió en investigar a las personas preguntándoles que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos, luego se tabularon y categorizaron estas respuestas.

Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que los individuos dan cuando se sienten mal son factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad y se relacionaron con la satisfacción con el puesto.

Según la investigación de Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción con el puesto se les separa y son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el puesto.

Por tanto, los administradores que procuran eliminar los factores creadores de la insatisfacción con el puesto pueden traer paz, pero no es necesario que sea la motivación, y bajo esta condición sólo aplacan a su fuerza laboral en lugar de motivarla.

Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como

factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Para motivar a las personas en sus puestos,

Herzberg sugirió la enfatización de motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto.

Frederick Winslow Taylor es considerado el padre de la administración científica, efectuó sus primeras observaciones sobre la industria del trabajo en acero en el año 1878. (Finch Stoner James Arthur, 1996) Sus ideas principales fueron determinar científicamente trabajo estándar, crear una revolución mental y un trabajador funcional a través de diversos conceptos que se incluyen en su obra publicada llamada "Shop Management (1903)".

Antes de las propuestas de Taylor, los trabajadores eran responsables de planear y ejecutar sus labores. A ellos se les encomendaba la producción y se les daba libertad de realizar sus tareas de la forma que ellos creían era la correcta.

El hombre promedio no muestra desagrado innato hacia el trabajo. Dependiendo de condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción y de recompensa (cuando se desempeña voluntariamente) o una fuente de castigo (cuando es evitado, siempre que sea posible, por las personas). El esfuerzo físico o mental que requiere un trabajo es tan natural como jugar o descansar (Stephen P. Robbins, 2004).

Las personas tienen motivación, potencial de desarrollo, estándares de comportamiento adecuados y capacidad para asumir responsabilidades. El hombre debe poner la autodirección y el auto control al servicio de los objetivos que son confiados por la empresa. El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de obtener la dedicación y el esfuerzo necesario para alcanzar los objetivos empresariales.

La teoría de las expectativas señala que los individuos, como seres que piensan y razonan, cuentan con creencias, resguardan esperanzas y plantean expectativas respecto a futuros acontecimientos que están por suceder en sus vidas.

Víctor Vroom (Publicaciones Vértice, 2008), mantenía un hincapié en el punto de que la gente podrá sentirse motivada al realizar acciones a beneficio del cumplimiento de una

meta si realmente se encuentra convencida del valor propio que ésta tiene, y si existe la posibilidad de comprobar si dichos actos son efectivos para alcanzarla.

"La motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras (Publicaciones Vértice, 2008)".

Según términos de Lyman Porter y Edward Lawler, el fundamento de dicho método se enfocaba en la teoría de Vroom, el cual sostiene dos grandes ideas (Publicaciones Vértice, 2008):

La voluntad en el esfuerzo o motivación en un trabajo es resultado de la atracción que puede generar la recompensa y de la manera en que la persona perciba la correlación que existe entre la voluntad del esfuerzo y la recompensa.

La relación que existe entre desempeño y las recompensas; hace mención de que las personas consideran que quienes realicen un mejor desempeño serán quienes obtengan los mejores salarios y mayor rapidez en las promociones.

Esto quiere decir que el esfuerzo para obtener un alto rendimiento en el mundo laboral tiene una relación directa con la posibilidad de conseguirse y al llegar a alcanzarse, el individuo sea recompensado de tal forma que haya valido la pena. Para esto Vroom sugiere que la base está en el producto de 3 elementos, los cuales se señalan a continuación:

El primero es, valencia: que integra el nivel de apetito o deseo que una persona tiene para alcanzar alguna meta. Generando una característica única para cada uno de los empleados, se considera condicionada por la experiencia y puede variar a través del tiempo.

Por consiguiente, el de expectativa: se caracteriza por ser el grado de convicción de que el esfuerzo relacionado con el trabajo producirá la realización y finalización de una tarea.

Además de, medios: conocido como la valoración que posee una persona sobre la obtención de alguna recompensa.

Al combinar los 3 factores se produce la motivación en distintos niveles de acuerdo a la intensidad de cada elemento.

Teoría sobre la jerarquía de las necesidades: Abraham Maslow

Existe una pequeña confusión en cuanto a la fecha exacta de cuando surge esta teoría, pero aproximadamente es por la década de los sesentas del siglo anterior.

Con el estudio del psicólogo Abraham Maslow se contempla una cadena de necesidades humanas organizadas en forma de pirámide, conforme a una determinación biológica causada de acuerdo con una determinación biológica ocasionada por la determinación transitiva que el individuo tiene. A dicha expresión se le conoce como la teoría de la jerarquía de las necesidades.

En la base de la pirámide se plasman las necesidades más relevantes o preferentes, y en la cima las que no son tan importantes o prioritarias.

La teoría consiste en satisfacer las necesidades de cada uno de los niveles, lo que ayuda al individuo a no sentirse indiferente, sino que más bien, encuentra en las necesidades del siguiente nivel su próxima meta de satisfacción. Es ahí donde subyace la falla de dicha teoría, puesto que, el ser humano no nace para ser conformista pues no es parte de su naturaleza. En este sentido, podríamos decir que cuando un hombre sufre de hambre no le importa tomar riesgos peligrosos, si después de estos obtendrá alimento, porque al conseguir alimentarse sabrá que no morirá y estará bien, y querrá mantenerse a salvo, seguir buscando herramientas que lo ayuden aun siendo difíciles de obtener, sin generar puntos finales en sus caminos.

Al estar de acuerdo con la estructura ya comentada, las necesidades identificadas por Maslow son: (Stephen P. Robbins, 2005)

En primera instancia las fisiológicas: son las que constituyen la primera prioridad del ser humano y van de la mano con la acción de sobrevivir. En ellas encontramos las necesidades como la homeóstasis, la alimentación, la estabilidad en temperatura corporal de manera adecuada, el saciar la sed, la salud, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la reproducción, la maternidad o las actividades completas.

Seguidamente se encuentra las de seguridad: con su satisfacción se busca crear y mantener un estado seguro y en orden. Dentro de ellas encontramos la necesidad de la estabilidad, la protección, entre otras.

Relacionadas íntimamente con el temor que existe en los individuos, por tener un descontrol en su vida y el constante miedo en temas de lo desconocido o a la ilegalidad.

Así como las sociales: que se derivan de satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, donde la motivación es el resultado. Estas se enfocan en la necesidad de estar acompañado, de manera efectiva y en participación social. Es claro mencionar que se encuentran como tales las necesidades de comunicación, generar lazos de amor y amistad, dar y recibir afecto, vivir en sociedad, permanencia a alguna unión y sentirse aceptado dentro de esta, entre otras.

También se enlistan las de estima: mejor conocidas como las necesidades de la autoestima o del ego emocional. Este conjunto se enfoca en el sentimiento de aprecio, tener prestigio, arraigo y reconocimiento dentro de su grupo social. Así como el auto valor y el respeto a uno mismo.

Sin olvidar las de auto realización: en términos de autorrealización o auto actualización, que caracterizan los ideales de cada individuo. En este último nivel el ser humano se esfuerza por ser trascendental, ejemplar, plasmar el cambio, desempeñarse satisfactoriamente, desarrollar el máximo talento e incluso llegar a una especie de éxito inagotable.

Modelo de las relaciones humanas: Elton Mayo

Elton Mayo junto a sus colaboradores desarrollo el modelo de las relaciones humanas o teoría de las relaciones humanas (Montes Alonso María de Jesús, 2006) o conocida como la escuela humanística de la administración. La cual fue surgida en los Estados Unidos gracias a las deducciones obtenidas por el experimento de Hawthorne.

Entre 1924 y 1933 se realizó en Western Electric algunos estudios sobre la conducta humana ante diferentes situaciones de trabajo. La mayoría de ellos se realizaron en la planta Hawthorne.

Uno de los análisis realizados consistía en lo siguiente (Montes Alonso María de Jesús, 2006):

Se dividió dos conjuntos, conjunto experimental y de control. El primero estaba sometido a cambios de iluminación constantes con el propósito de analizar la reacción que

presentara. En cambio, al segundo su iluminación no sufría alteraciones.

Los resultados alcanzados fueron vagos y confusos, debido a que la producción aumenta, aunque de forma heterogénea, siendo independientes de las modificaciones que se realizaron en condiciones de iluminación.

Algunos de los puntos más importantes de la teoría de las relaciones humanas son los siguientes (Veciana Vergés José María, 1999):

Al jefe se le instruye para que en lugar de dar órdenes, venda ideas.

El modelo parte de un concepto positivo y optimista.

La dirección por parte del jefe se basa en el grupo y se lleva a cabo en función del grupo.

Los conflictos se ignoran o suavizan para que no se ponga en peligro la armonía y el buen clima de trabajo.

Disminuye la agresividad.

Produce cohesión del grupo.

## METODOLOGÍA

La presente investigación se ha llevado a cabo mediante un estudio descriptivo-exploratorio. Donde se tiene como referencia a Hernández (2010): quien nos comparte que “La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular intencionadamente las variables tratadas; basándose en categorías, significaciones, eventos o contextos que ya han sucedido o se han dado sin la intervención directa del investigador.”

La forma como se llevó a cabo esta ponencia es entrevistando a una muestra de 50 estudiantes de los grupos 8AC y HBC de la unidad Facpya Cadereyta, los estudiantes se

Puede aumentar la moral de los trabajadores para disminuir la productividad.

### Motivaciones para ser docente

- ❖ El deseo de aportar para los cambios sociales
- ❖ Dar conocimientos
- ❖ Dar formación
- ❖ Cambiar el mundo
- ❖ Amor a la enseñanza
- ❖ Entre otros.

### Un docente motivado se muestra

- ❖ Proactivo
- ❖ Divertido
- ❖ Relajado
- ❖ Empoderado
- ❖ Preparado
- ❖ Abierto al cambio
- ❖ Investiga
- ❖ Se actualiza

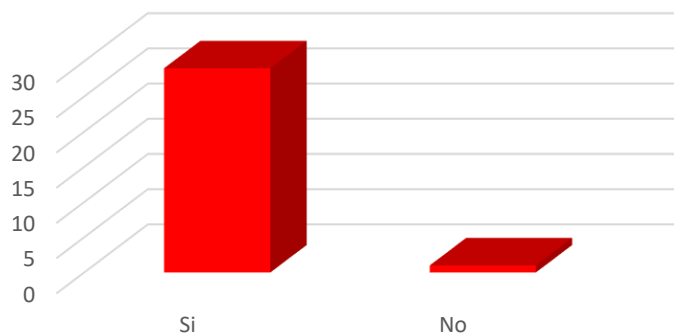
Entre otras características que apoyaran el hecho de estar motivado.

encuestados se escogieron de en base al índice de reprobación en las materias practicas posteriormente con la encuesta contestada por los estudiantes, se analizaron sus respuestas y gráficamente se muestra el resultado final, conclusiones y recomendaciones.

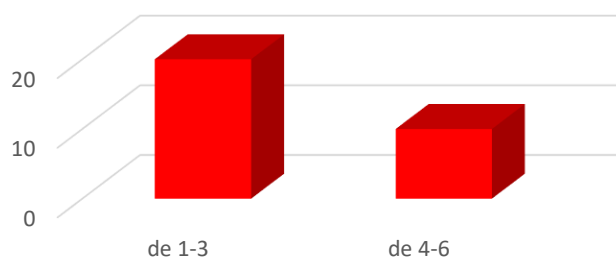
## RESULTADOS

De la encuesta realizada, con respecto a la pregunta 1, sobre el instrumento para medir la motivación, una institución comentó que hace uso de la encuesta de 360° y el resto de las instituciones contestó que no cuentan con un instrumento para medirla.

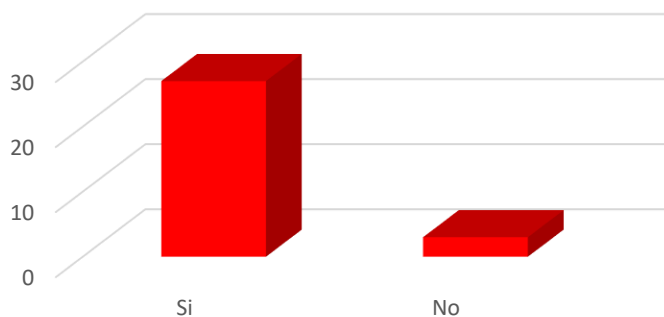
1. ¿Considera usted que es importante que sus docentes se encuentren motivados laboralmente al acudir a clase?



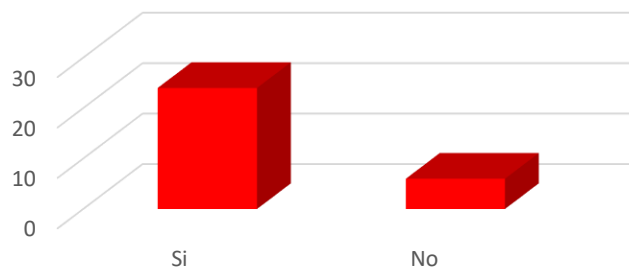
2. Según su punto de vista, ¿Cuántos docentes se encuentra motivados laboralmente en clase?



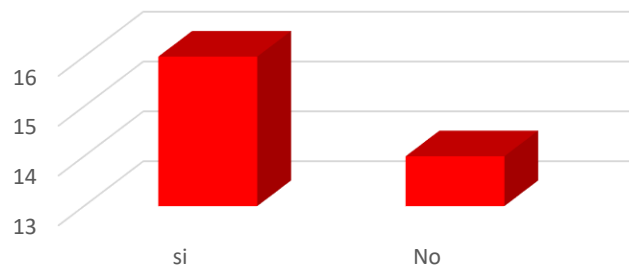
3. ¿Considera usted que tener un docente motivado laboralmente en clase es benéfico para los alumnos?



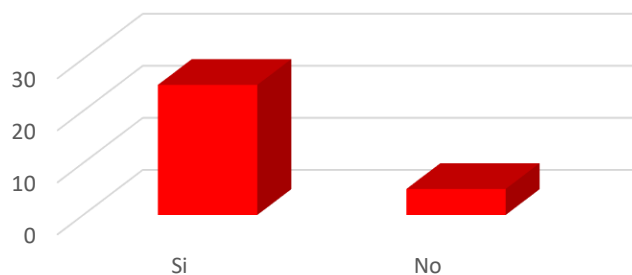
4. ¿El docente dedica su clase para explicar y resolver dudas?



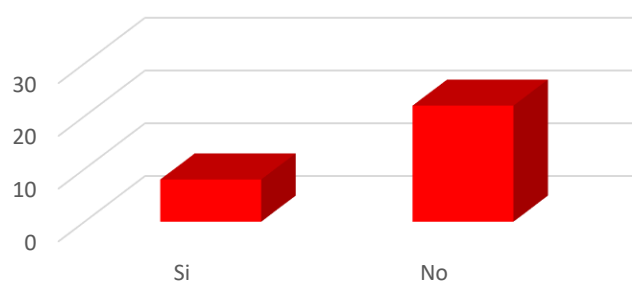
5. ¿El docente pierde tiempo en clase para atender sus redes sociales o alguna otra distracción electrónica?



6. ¿El maestro asiste regularmente a clase?



7. Si no asiste con regularidad, ¿lo has reportado?





## CONCLUSIONES

Durante este proceso de investigación se aplicó una encuesta de 7 preguntas a una muestra de estudiantes de la unidad Cadereyta y llegamos a la conclusión de que es de gran importancia que el docente se encuentre motivado laboralmente frente al grupo y los alumnos notan cuando su docente está motivado, debido a ciertas actitudes que toma el docente, como por ejemplo, buena actitud en clase, disposición de explicar el tema visto, se aparte del celular en clase, hacen comentarios enriquecedores a la clase respecto del tema visto entre otros.

Con esta encuesta nos dimos cuenta de que el estudiante es nuestro principal cliente y nota cuando algo no está muy bien, simplemente con el ausentismo del docente a sus clases es una forma de darse cuenta que el docente tiene el deseo de estar aquí en el grupo.

Por lo tanto, concluimos que se cumple el objetivo de esta investigación que fue analizar a que se debe la falta de motivación si el docente se encuentra motivado en su área de trabajo el desempeñará con mayor efectividad

su cátedra y esto se verá reflejado en los resultados académicos de los alumnos. Es importante ver que desde el punto de vista de los alumnos solo el 50% de sus docentes en clase se perciben motivados o al menos es el sentir del alumno.

De lo anterior se concluye que cuando el docente se encuentra motivado se observara lo siguiente:

- Su estado de ánimo mejora o se le ve más alegre.
- Mejora el trato con sus compañeros docentes.
- Mejora el trato con sus alumnos.
- Se desempeña con mayor efectividad en sus cátedras.
- El estudiante obtendrá mayores beneficios de sus cátedras.

La consecuencia de tener estudiantes con mejor desempeño nos va a dar como resultado futuros profesionistas mejor preparados para laborar en nuestra localidad y fuera de la ciudad.

## REFERENCIAS

- James Arthur, F. Stoner, R. Edward, Freeman, Daniel R., Gilbert, (1996). La dirección. En Administración. (794). México. Pearson Educación. traducido por MAscaró Sacristán Pilar.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M & Donnelly, James H. (2006) Motivación- Comportamiento. En Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. (602). México. McGraw-Hill Interamericana. Traducido por Treviño Rosales Magda Elizabeth.
- Gitman Lawrence J. & McDaniel Carl (2006). El futuro de los negocios. Cengage Learning Editores.
- Handy, Charles B. (1997). Repensando el futuro: negocios, principios, competencias, control y complejidad, liderazgo, mercados y el mundo.(319). Colombia. Editoriales Norma. Traducido por Marcen María José.
- Montes Alonso, María de Jesús & González Rodríguez Pablo (2006). Selección de personal. (176). Ideas propias Editorial S. L.
- Maslow, Abraham Harold (2005). El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy. (orig.: Maslow on Management).
- Abraham H. Maslow (1991). Teoría de la Motivación. Motivación y personalidad. (436). En Madrid. Ediciones Díaz de Santos.
- Edgar Dale (1932), Methods for Analyzing the Content of Motion Pictures (en inglés).

## ANEXOS

Anexo. Encuestas para medir el desempeño del docente.

Grupo \_\_\_\_\_ aula \_\_\_\_\_ fecha \_\_\_\_\_

Materia \_\_\_\_\_ semestre \_\_\_\_\_ carrera \_\_\_\_\_

Estimado alumno, su opinión es muy importante para nuestra institución.

Se le pide leer las siguientes preguntas y contestar con un alto grado de sinceridad para obtener un resultado confiable. Marque con una X la respuesta que usted decida.

- |  |       |       |
|--|-------|-------|
| 1. ¿Considera usted que es importante que sus docentes se encuentren motivados laboralmente al acudir a clase? | Si    | No    |
| 2. Según su punto de vista, ¿Cuántos docentes se encuentra motivados laboralmente en clase?                    | 1 - 3 | 4 - 6 |
| 3. ¿Considera usted que tener un docente motivado laboralmente en clase es benéfico para los alumnos?          | Si    | No    |
| 4. ¿El docente dedica su clase para explicar y resolver dudas?   | Si    | No    |
| 5. ¿El docente pierde tiempo en clase para atender sus redes sociales o alguna otra distracción electrónica?   | si    | No    |
| 6. ¿El maestro asiste regularmente a clase?  | Si    | No    |
| 7. Si no asiste con regularidad, ¿lo has reportado?  | Si    | No    |